ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА «ГЕЙМИФИКАЦИЯ»

Цели программы:

1. Повышение уровня управленческих компетенций участников
2. Освоение продвинутых методов управления, современных знаний в области менеджмента
3. Развитие личности руководителей, осознание индивидуальной стратегии управления

Принципы программы:

1. **БЕСШОВНОЕ (НЕПРЕРЫВНОЕ) ОБУЧЕНИЕ.** Участники окунаются на целой год в проект, а не просто проходят ряд не связанных между собой тренингов. Обучающий процесс идет постоянно через фоновую работы, задания, общение друг с другом.
2. **В ОСНОВЕ ПРОГРАММЫ «ГЕЙМИФИКАЦИЯ» – ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ.**
3. **ИНТЕГРАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ С БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ КОМПАНИИ.** Обучение направлено на решение конкретных бизнес-задач, строится на реальных задачах бизнеса.
4. **КОЛЛАБОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ**. Это подход, в рамках которого обучение построено на тесном взаимодействии между обучающимися, либо между обучающимися и преподавателем. Участники процесса получают знания через активный совместный поиск информации, обсуждение и понимание смыслов.
5. **РАБОТА С ЛИЧНОСТЬЮ РУКОВОДИТЕЛЯ**. Самый главный инструмент управления – это личность руководителя. Программа построена на упоре именно на этот инструмент, его развитие, совершенствование, усиление. Создание **ИНДИВИДУАЛЬНОЙ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ**, комфортного и эффективного для каждого участника, и при этом ориентация на **ЕДИНЫЙ СТИЛЬ** управления в компании
6. В программе заложен принцип **МАКСИМУМ ИНСТРУМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ.** Он заключается в том, чтобы обогатить каждого участника всеми возможными инструментами. Осознание тех, которых руководитель не использует. Апгрейд имеющихся. Знакомство с новыми, инновационными.

Концепция программы:

Вся программа строится на основе нескольких деловых игр: Пилот, Города, Лидерские поединки. В программе использованы такие формы как:

- Деловые игры
- Очные тренинги
- Поддерживающие и информационные вебинары
- Регулярное взаимодействие в закрытой группе социальной сети (или портала компании)
- Самостоятельные задания с получением обратной связи, обсуждением
- Best practice в онлайн формате
- Кейс-клуб в онлайн формате
- Регулярная рассылка
- Игровая регулярная оценка каждого участника
- Чтение, анализ и обсуждение литературы – регулярно.
- Тестирование

Программа построена на соотношении: **знания 10% - практика 90%.**

Логика обучения заключается в том, что в основе программы лежат деловые игры и очные тренинги, где участники осваивают и практикуют только навыки. Полученный в игре опыт переходит в освоение тех инструментов, которые необходимо изучить. Обучение идет на уровне управленческих комптенций.

Инструменты работы:

- Осознание и выстраивание собственного стиля управления через тестирование, создание концепции управления
- Решение кейсов из собственной практики
- Регулярная оценка каждого участника
- Обмен инструментами, решениями, управленческими фишками и находками друг с другом
- Работа с личностными характеристиками участников: мышление, личные особенности, черты характера, поведение.

ПРОГРАММА

<table>
<tr><th colspan="2">МОДУЛЬ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»</th></tr>
<tr><td>Очная работа</td><td>
Игровой модуль «Пилот».

Цель игры: создание собственной концепции управления.

Каждый участник становится пилотом воздушного судна. Есть сотрудники, есть клиенты. Участники окунаются в различные метафорические ситуации, где им приходится принимать управленческие решения, выстраивать отношения с сотрудниками, ориентироваться на клиентов и их потребности.

Длительность 8 часов.

Цели: диагностика стиля управления каждого руководителя, оценка управленческих навыков

После игры – обратная связь и постановка задач на курс в виде модерации

Тренинг 2 дня. Цели тренинга: обучение навыкам управления персоналом

Темы тренинга:

• Системное мышление
• Управленческий цикл Файоля
• Создание системы целеполагания и планирования
• Эффективная система контроля: формы и виды контроля
• Управление ответственностью: тестирование, развитие
• Координация процессов. Распределение работы и ресурсов. Делегирование полномочий
• Создание коммуникационной системы в своем подразделении
• Управление организационными конфликтами.
• Сотрудничество, создание договоренностей как признак современного цивилизованного лидера
</td></tr>
<tr><td>Межмодульная работа</td><td>
1. Начало работы в закрытой группе в социальной сети
2. Домашнее задание Эссе на тему «Портрет идеального руководителя» - дается план
3. Поддерживающий вебинар на тему модуля. Цель: закрепить полученные знания, ответить на вопросы. Длительность 60 минут.
4. Информационный вебинар на тему «Управление людьми»
</td></tr>
</table>

	• Подготовка к теме следующего модуля • Изучение концептуальных подходов 5. Еженедельная рассылка по теме модуля **6.** Чтение и анализ литературы. Участникам предлагается список книг по темам тренинга. Их задача – выложить свой отзыв о прочитанном (какие инструменты будешь использовать в работе) **7.** Оценка каждого участника по системе «360». Участники оценивают друг друга, каждого оценивает тренер, куратор со стороны заказчика, подчиненные и руководители наших участников.

МОДУЛЬ «УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДЬМИ»	
Очная работа	**Игровой модуль «Пилот-2». Длительность 1 день.** **Цель этого модуля:** отработка навыков управления людьми, освоение инструментов управления людьми. Данный модуль построен на ролевых решениях кейсов, связанных со сложными ситуациями в сфере управления людьми. Например: • Убедить бортпроводника поговорить с клиентом-хамом • Эмоционально повлиять на персонал в ситуации форс-мажора и аварии на судне • Придумать драйверы в сложном перелете **Тренинг 2 дня** **Цели тренинга: развитие коммуникативных компетенций в сфере управления людьми** • Эффективные коммуникации с сотрудниками • Влияние. Типы влияния • Навыки убеждения, аргументации • Навык самопрезентации и презентации • Эмоциональное влияние • Драйв-менеджмент • Навыки личностной мотивации • Командное управление, командное взаимодействие, формирование команды • Стили управления

Межмодульная работа	1. **Поддерживающий вебинар** для разбора ситуаций, кейсов участников по теме модуля. Ответы на вопросы, акцент на нюансах, тонкостях. Длительность - 60 минут 2. **Онлайн дебат-клуб «Люди или система».** Заранее готовятся спикеры, защищающие одну из позиций. Участники обсуждают, задают вопросы и голосуют за одну из сторон. 3. **Активности в социальной сети**: опросы, онлайн-игры и викторины, обсуждение кейсов, статьи. 4. **Домашнее задание:** прописать индивидуальный план развития по плану «Мои инструменты управления людьми» 5. **Онлайн-игра «Магазин инструментов управления людьми».** Проводится в социальной сети. Участникам дается ряд кейсов, список инструментов, где каждый инструмент имеет свою «стоимость». Задача – выбрать для каждого кейса пул инструментов на определенную «сумму», и обосновать, почему именно эти инструменты здесь актуальны. 6. Еженедельная рассылка по теме модуля. 7. **Чтение и анализ литературы**. Участникам предлагается список книг по темам тренинга. Их задача – выложить свой отзыв о прочитанном (какие инструменты будешь использовать в работе) 8. Оценка каждого участника по системе «360». Участники оценивают друг друга, каждого оценивает тренер, куратор со стороны заказчика, подчиненные и руководители наших участников.

МОДУЛЬ «УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ»	
Очная работа	**Тренинг 2 дня** **Цель тренинга: развитие навыков эффективного развития подчиненных** • Специфика обучения взрослых людей • Наставничество • Формирование трудовых навыков • Контроль как функция развития • Методы оценки сотрудников • Развивающая обратная связь • Раскрытие и развитие личного потенциала сотрудников • Формы обучения и развития сотрудников • Управление талантами
Межмодульная работа	1. **Поддерживающий вебинар** для разбора ситуаций, кейсов участников по теме модуля. Ответы на вопросы, акцент на нюансах, тонкостях. Длительность - 60 минут 2. **Информационный вебинар «Управление изменениями».** Теоретические и концептуальные подходы к управлению изменениями, подготовка к тренингу.

	3. Активности в социальной сети: опросы, онлайн-игры и викторины, обсуждение кейсов, статьи. **4.** Домашнее задание. Создание плана развития 2-3 своих сотрудников **5.** Чтение и анализ литературы. Участникам предлагается список книг по темам тренинга. Их задача – выложить свой отзыв о прочитанном (какие инструменты будешь использовать в работе). **6.** Еженедельная рассылка **7.** Оценка каждого участника по системе «360». Участники оценивают друг друга, каждого оценивает тренер, куратор со стороны заказчика, подчиненные и руководители наших участников.

МОДУЛЬ «УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ»	
Очная работа	**Тренинг 2 дня. Включает в себя деловую игру «Города»** **Цель игры:** развитие навыков управления изменениями. **Краткое описание:** несколько команд представляют из себя управленцев городов. В их распоряжении множество ресурсов: люди, постройки, территории. Каждый год необходимо поддерживать жизнедеятельность города, в том числе и бюджет. При этом каждый год появляется масса изменений как внешних, так и внутренних. Приходится управлять людьми, которые, как часто бывает, сопротивляются изменениям путем саботажей, митингов, **Цель тренинга: инструменты повышения результативности у себя и своих подчиненных.** • Восприятие перемен • Системный подход к внедрению • Проблемы и расхождения при реализации процессов изменения • Вовлечение сотрудников в процессы изменений • Ролевая модель менеджера • Самомотивация менеджера • Диалоги с сотрудниками • Коммуникация с командой • Мониторинг продвижения инновации и преодоление сопротивления изменениям • Разбор сложных практических ситуаций возникающих в процессе изменений, внедрении их в жизнь и в доведении изменении до конца.
Межмодульная	**1. Информационный вебинар «Типы мышления руководителя и принятие решений»** 90 минут • Практическое мышление

работа	• Системное мышление • Стратегическое мышление • Аналитическое мышление • Латеральное мышление • Технология принятия решений на основе типов мышления 2. **Онлайн Best practice**. Участники делятся собственными решениями и находками по теме «Управление изменениями». Каждый рассказывает небольшую практику, удачно реализованную на своих местах. 3. **Домашнее задание**. Создание плана внедрения изменений в своем подразделении 4. **Тестирование по методике «Девять ролей лидера»** - подготовка к следующему модулю 5. Чтение и анализ литературы. Участникам предлагается список книг по темам тренинга. Их задача – выложить свой отзыв о прочитанном (какие инструменты будешь использовать в работе). 6. Активности в социальной сети: опросы, онлайн-игры и викторины, обсуждение кейсов, статьи. 7. Еженедельная рассылка 8. Оценка каждого участника по системе «360». Участники оценивают друг друга, каждого оценивает тренер, куратор со стороны заказчика, подчиненные и руководители наших участников.

МОДУЛЬ «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО»	
Очная работа	**Тренинг 2 дня.** **Цель тренинга: развитие лидерского потенциала участников** • Психология лидерства. Групповая динамика. • **<u>Методика «Девять ролей лидера»</u>** В основе методики – девять ролей, которые находятся на комбинации: **Трех основных функции лидера в коллективе.** • *Установление порядка* • *Вдохновение.* • *Повышение производительности*

	Трех направлений деятельности руководителя. • *Управление системами.* • *Управление людьми.* • *Управление работой.* Мы изучим каждую роль: Мудрец, Волшебник, Проводник, Союзник, Наставник, Властитель, Пророк, Глобалист и Художник. Каждая роль – это важная составляющая личности руководителя • Лидерство по методологии Адизеса • 11 принципов успешного лидерства **В тренинге зашита ролевая игра «Лидерские поединки».** Участники получают определенные ситуации, где им придется сыграть роль одного из лидеров и побороться с другим лидером. Вначале идет основной тур, затем полуфинал и финал, где мы выбираем победителя. В процессе игры нужно будет применять 11 принципов успешного лидерства
Межмодульная работа	1. **Поддерживающий вебинар по теме тренинга**. Ответы на вопросы, акцент на нюансах, тонкостях. Длительность - 60 минут. 2. **Информационный вебинар «Усиление личности руководителя».** Три направления развития личности: физическое, ментальное, эмоциональное. Тестирование по методике «Управленческий твистрон»,. 3. Домашнее задание. Составление ИПР по развитию лидерского потенциала 4. Чтение и анализ литературы. Участникам предлагается список книг по темам тренинга. Их задача – выложить свой отзыв о прочитанном (какие инструменты будешь использовать в работе). 5. Активности в социальной сети: опросы, онлайн-игры и викторины, обсуждение кейсов, статьи. 6. Еженедельная рассылка 7. Оценка каждого участника по системе «360». Участники оценивают друг друга, каждого оценивает тренер, куратор со стороны заказчика, подчиненные и руководители наших участников.
Посттренинговое сопровождение	1. **Вебинар по всей программе.** • Подведение итогов программы • Система полученных знаний и навыков 2. **Скайп-встреча в мини-группах.** Ответы на вопросы, разбор кейсов и сложных ситуаций участников. Достраивание индивидуальной концепции управления 3. Итоговая оценка участников, награждение победителей! 4. **Анкетирование каждого участника.**

Примерный режим работы на год

	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь
Тренинг												
Деловая игра												
Поддерживающий вебинар												
Онлайн-обучение												
Рассылка												
Чтение												
Соцсеть												
Домашние задания												